PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN SEKTOR CIRACAS JAKARTA TIMUR

Kholishoh [1], Saefudin Zuhri [2], Moch. Ali Imron [3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
STIE Kusuma Negara,Indonesia
kholisohviaa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work environment on employee work productivity at the Ciracas Sector Fire and Rescue Department, East Jakarta. This research employed a quantitative approach with a causal research design. Data were collected through a survey using questionnaires. The population consisted of 106 employees, with 103 respondents selected using the saturated sampling technique. The data were analyzed using SPSS version 21 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial significance testing (t-test), simultaneous significance testing (F-test), and the coefficient of determination. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on work productivity, with a t-value of 2.131 and a significance value of 0.036. The work environment also has a positive and significant effect on work productivity, with a t-value of 3.056 and a significance value of 0.003. Simultaneously, compensation and work environment significantly affect employee work productivity, as indicated by an F-value of 12.253 and a significance value of 0.000. These findings suggest that appropriate compensation and a comfortable, supportive work environment can contribute to improving employee work productivity.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Work Productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei menggunakan kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 106 pegawai, dengan sampel sebanyak 103 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan program SPSS versi 21 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t hitung sebesar 2,131 dan signifikansi 0,036. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t hitung sebesar 3,056 dan signifikansi 0,003. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai F hitung sebesar 12,253 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

A. Pendahuluan

Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan pegawai melaksanakan tugas secara efektif dan mencapai target yang telah ditetapkan. Pada instansi pelayanan publik, produktivitas kerja memiliki peran strategis karena hasil pekerjaan pegawai berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Hal tersebut menjadi semakin penting bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang memiliki tanggung jawab dalam menangani kebakaran, melaksanakan operasi penyelamatan, menindaklanjuti pengaduan masyarakat, serta memberikan pelayanan yang cepat dan tepat dalam situasi darurat. Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai perlu didukung oleh berbagai faktor organisasi, termasuk kompensasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi yang dipandang layak dan adil diharapkan dapat mendorong semangat kerja serta meningkatkan kesediaan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara beban pekerjaan dan kompensasi yang diterima berpotensi memengaruhi motivasi pegawai dalam menjalankan tugas. Dalam konteks pekerjaan pemadam kebakaran dan penyelamatan, perhatian terhadap kompensasi menjadi penting karena pegawai menjalankan tugas yang menuntut kesiapan, tanggung jawab, dan kemampuan menghadapi kondisi berisiko.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga berperan dalam mendukung produktivitas pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik tempat kerja, ketersediaan fasilitas pendukung, hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, serta aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Lingkungan yang aman, nyaman, dan kondusif dapat membantu pegawai melaksanakan tugas dengan lebih baik. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai, hubungan kerja yang tidak mendukung, atau kondisi keselamatan yang kurang diperhatikan dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Bagi pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, lingkungan kerja yang mendukung menjadi perhatian penting karena pelaksanaan tugas memerlukan peralatan yang sesuai, koordinasi yang baik, dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.

Permasalahan produktivitas kerja dalam penelitian ini dapat dilihat dari data kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur selama periode 2022–2024 yang bersumber dari laporan internal bagian kepegawaian. Data tersebut menunjukkan adanya perubahan capaian pada beberapa indikator operasional. Pada indikator penyelesaian pengaduan masyarakat, capaian sebesar 100% pada tahun 2022 menurun menjadi 80% pada tahun 2023, kemudian meningkat menjadi 89% pada tahun 2024. Pada indikator penanggulangan kebakaran yang berhasil, capaian sebesar 97% pada tahun 2022 turun menjadi 89% pada tahun 2023 dan meningkat menjadi 90% pada tahun 2024.

Perubahan juga terlihat pada indikator operasi penyelamatan yang berhasil, yaitu sebesar 96% pada tahun 2022, menurun menjadi 90% pada tahun 2023, dan kembali turun menjadi 89% pada tahun 2024. Sementara itu, pelaksanaan survei kepuasan masyarakat di lingkup Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur mencapai 89% pada tahun 2022, menurun menjadi 79% pada tahun 2023, kemudian meningkat menjadi 89% pada tahun 2024. Data tersebut memperlihatkan bahwa capaian pada sejumlah indikator belum menunjukkan perkembangan yang konsisten. Meskipun beberapa indikator mengalami peningkatan pada tahun

2024, kondisi tersebut tetap menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung produktivitas kerja pegawai.

Dalam kaitannya dengan kondisi tersebut, kompensasi dan lingkungan kerja menjadi dua faktor yang perlu dianalisis lebih lanjut. Kompensasi yang sesuai diharapkan dapat mendukung semangat pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, sedangkan lingkungan kerja yang memadai dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas. Kedua faktor tersebut relevan untuk dikaji pada instansi pemadam kebakaran dan penyelamatan karena pelaksanaan pekerjaan menuntut kesiapan pegawai, koordinasi tim, ketersediaan fasilitas, serta perhatian terhadap keselamatan kerja. Namun, perubahan capaian kinerja yang tercatat dalam data awal belum dapat secara langsung membuktikan bahwa perubahan tersebut disebabkan oleh kompensasi atau lingkungan kerja. Oleh sebab itu, diperlukan pengujian empiris untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dibahas dalam skripsi ini juga menunjukkan adanya temuan yang perlu diperhatikan. Penelitian Nurdin dkk. (2025) mengenai produktivitas kerja pegawai pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar melaporkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan. Sementara itu, penelitian Pinasthika (2025) mengenai produktivitas kerja karyawan swasta generasi milenial di Kota Surabaya melaporkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan temuan tersebut memperlihatkan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut perlu dikaji sesuai dengan karakteristik organisasi dan konteks pekerjaan yang diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, serta pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor

Ciracas Jakarta Timur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi pemberian kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas pegawai.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur. Penelitian dilaksanakan di Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur, yang berlokasi di Jalan Susukan RT 10/RW 8, Kecamatan Ciracas, Jakarta Timur. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada Maret hingga Juli 2026.

Populasi penelitian terdiri atas 106 pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi. Berdasarkan abstrak skripsi, jumlah sampel yang dianalisis adalah 103 responden. Dengan demikian, data penelitian yang digunakan dalam analisis berasal dari 103 responden tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei menggunakan kuesioner. Penelitian ini melibatkan kompensasi sebagai variabel independen pertama (X1), lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen (Y). Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 21.

Tahapan analisis data meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan data penelitian, uji validitas untuk menilai ketepatan butir instrumen, serta uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi, yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui

pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, serta uji F untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja pegawai.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur. Data penelitian dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 21 dengan jumlah responden sebanyak 103 orang. Analisis dilakukan melalui pengujian instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur setiap variabel penelitian. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	16	0,896	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	16	0,911	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	12	0,880	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1, variabel kompensasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896, lingkungan kerja sebesar 0,911, dan produktivitas kerja sebesar 0,880. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi yang memadai untuk digunakan dalam analisis data penelitian.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	29,897	4,772	–	6,266	0,000
Kompensasi (X1)	0,147	0,069	0,213	2,131	0,036
Lingkungan Kerja (X2)	0,198	0,065	0,306	3,056	0,003

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$Y = 29{,}897 + 0{,}147X_1 + 0{,}198X_2$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 29,897 merupakan nilai produktivitas kerja yang diperkirakan ketika kompensasi dan lingkungan kerja dianggap bernilai nol. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,147 menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, ketika lingkungan kerja dianggap tetap, peningkatan kompensasi satu satuan diikuti peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,147 satuan. Sementara itu, koefisien lingkungan kerja sebesar 0,198 menunjukkan bahwa ketika kompensasi dianggap tetap, peningkatan lingkungan kerja satu satuan diikuti peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,198 satuan.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada taraf 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien B	t hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,147	2,131	0,036	signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,198	3,056	0,003	signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,131 dengan signifikansi 0,036. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja didukung oleh hasil pengujian.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,131 dengan signifikansi 0,036. Karena nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja didukung oleh hasil pengujian.

Lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,056 dengan signifikansi 0,003. Nilai signifikansi tersebut juga lebih kecil dari 0,05, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, lingkungan kerja memiliki hubungan yang berarti dengan produktivitas kerja pegawai dalam model penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	548,841	274,421	12,253	0,000
Residual	2.239,567	22,396	–	–
Total	2.788,408	–	–	–

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,253 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam menjelaskan produktivitas kerja pada objek penelitian.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja.

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,444	0,197	0,181	4,732

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,181 atau 18,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 18,1% variasi produktivitas kerja dalam model penelitian. Sementara itu, sebesar 81,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,444 menunjukkan hubungan simultan dengan kategori sedang berdasarkan pedoman interpretasi yang digunakan dalam skripsi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,147, nilai t hitung sebesar 2,131, dan nilai signifikansi sebesar 0,036. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja didukung oleh hasil penelitian.

Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap. Dalam konteks pekerjaan pemadam kebakaran dan penyelamatan, kompensasi merupakan salah satu aspek yang dapat diperhatikan organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tanggung jawabnya. Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat membantu menjaga motivasi dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam model penelitian ini. Meskipun demikian, hasil tersebut tidak berarti bahwa kompensasi menjadi satu-satunya faktor penentu produktivitas kerja pegawai.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,198, nilai t hitung sebesar 3,056, dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja didukung oleh hasil penelitian.

Koefisien positif menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang semakin baik cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja, dengan asumsi kompensasi tetap. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai menjalankan aktivitas dan tanggung jawab pekerjaan secara lebih optimal. Dalam pekerjaan pemadam kebakaran dan penyelamatan, kondisi kerja yang mendukung menjadi aspek penting karena pegawai menjalankan tugas pelayanan yang menuntut kesiapan dan koordinasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perlu menjadi perhatian organisasi dalam upaya mendukung produktivitas pegawai. Namun, besarnya pengaruh lingkungan kerja dalam penelitian ini tetap harus dipahami berdasarkan hasil analisis dan batasan model yang digunakan.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai F hitung sebesar 12,253 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa model yang melibatkan kedua variabel independen tersebut signifikan secara statistik.

Temuan ini memperlihatkan bahwa produktivitas kerja pegawai berkaitan dengan lebih dari satu aspek organisasi. Kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung dapat dipertimbangkan secara bersamaan dalam pengelolaan pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan produktivitas kerja tidak hanya perlu memperhatikan pemberian kompensasi, tetapi juga penciptaan kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas.

Meskipun demikian, nilai *Adjusted R Square* sebesar 18,1% menunjukkan bahwa kemampuan kedua variabel tersebut dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja masih terbatas. Sebesar 81,9% sisanya berada di luar cakupan model penelitian ini. Dengan demikian, terdapat faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini dan mungkin berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai. Kesimpulan pembahasan dibatasi pada hubungan yang diuji dalam penelitian ini, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,147, nilai t hitung sebesar 2,131, dan nilai signifikansi sebesar 0,036 yang lebih kecil dari

0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang semakin baik cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,198, nilai t hitung sebesar 3,056, dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 12,253 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,181 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 18,1% variasi produktivitas kerja, sedangkan 81,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, kompensasi dan lingkungan kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya mendukung produktivitas kerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, D. W. (2025). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 13*(1), 118–130.

Agung, W. H. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 10*(2).

Akbar, M. F., dkk. (2021). *Seminar manajemen sumber daya manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.

Amintai, K., Bukhori, M., & Ruspitasi, W. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Ajidharma Corporindo. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen, 2*(1).

Annisa, M. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar* [Skripsi]. Universitas Islam Riau.

Ardana, D. V., Widyawati, N., Kristiawati, I., & Arisanti, D. (2024). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS), 1*(1), 1–20.

Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 3*(4), 459–467.

Arulan, H., Imanuullah, I. R., & Sabri. (2023). The effect of compensation, work discipline, and motivation on employee productivity in the service Pekanbaru City MSME cooperative. *PENANOMICS International Journal of Economics, 2*(1), 1–10.

Budiasa, K. I. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.

Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: Pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ATA Internasional Industri. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4*(1), 15–31.

Fadli, M., Buharuddin, & Ruma, Z. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS), 4*(4), 8554–8563.

Farhani, A. (2024). The effect of compensation on the work productivity of Senamas Energindo Mineral employees in East Barito. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis, 8*(1), 93–100.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, S. (2021). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8*(2), 150–165.

Handoko, N. T. P., Susbiyani, A., & Martini, N. N. P. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis, 14*(1).

Hariyadi, S., Cahyono, F. B., & Setyagraha, J. A. (2021). The effect of compensation and work experience on employee productivity at CV Lutfi Bangun Persada. *Journal of Universal Studies, 5*(6), 7042–7048.

Herispon, & Daulay, N. I. O. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau. *Jurnal Ekonomi, 7*(3), 335–349.

Hidayat, F., Gurusinga, B. L., & Silvia. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi kerja dan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Metro Park Indonesia. *Journal of Economic, Business and Accounting, 8*(4).

Indrastuti, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia strategik* (Edisi revisi). Pekanbaru: UR Press.

Irgyiansyah, M., Hadji, A., & Sjahruddin, H. (2020). Peran moderasi kompensasi dalam menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *NIAGAWAN*.

Istiawan, M. D., & Hidayati, R. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada PT Anugrah Jaya Drajat. *Jurnal Simki Economic, 7*(2), 661–673.

Jannah, U. M., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 10*(12), 1–16.

Kartini, S., dkk. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship, 2*(1).

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, H. Y., dkk. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep dan studi kasus*. CV AA Rizky.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., dkk. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.

Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 5*(1), 444–462.

Mogi, A., Priadana, S., Affandi, A., & Narimawati, U. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Raya Azura Persada. *Research Journal of Accounting and Business Management, 6*(1), 42–48.

Mundzir, A., & Fahrudin. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Besuk Sukses Harmoni. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS), 4*(3), 1025–1041.

Muttaqien, F., Abrori, I., & Cahyaningati, R. (2022). Analysis of compensation and work environment on employee productivity in regional water drinking companies, Lumajang District. *Muhasabatuna: Jurnal Akuntansi Syariah, 4*(2), 57–62.

Nanda, A., & Siagian, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun. *eCo-Buss, 5*(2), 519–529.

Nurfitriani. (2023). *Pengembangan SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan*. Parepare: Nusantara Press.

Nurdin, E. S., Amang, B., & Priyadi, A. (2025). Pengaruh kompensasi,

motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS), 4*(3), 1611–1623.

Pebriani, B., Pitriyani, & Harahap, N. J. (2023). The effect of work compensation, work discipline, and work environment on increasing employee productivity at Suzuya Mall Rantauprapat. *Quantitative Economics and Management Studies, 4*(6), 1102–1108.

Perdana, R. K., & Waluyo, D. E. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Sarana Bangun Pusaka. *Jurnal EMT KITA, 8*(3), 874–882.

Pertiwi, D. Y., Awaliyah, S. N., Nuradilah, T., & Ramdania, D. (2023). The effect of work environment on employee productivity in Garut Regency. *Jurnal Administrasi Negara, 31*(2), 127–145.

Pinasthika, N. P. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi langsung, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan swasta generasi milenial Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Indonesia, 6*(2), 1039–1057.

Pramestuti, D., & Perkasa, D. (2020). The effect of work stress, work environment, and occupational health and safety on employee productivity.

Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The effect of compensation, work environment, and work motivation on employee productivity. *European Journal of Business and Management Research, 7*(2), 212–215.

Putri, T. R., Komariah, K., & Mulia, F. Z. (2025). The effect of compensation and organizational culture on work productivity. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 10*(1), 61–74.

Ramadona, M., & Pangesti, I. (2021). Kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Sosio e-Kons, 13*(3), 158–167.

Rosidah, Kesumawati, N., & Harapan, E. (2021). The effect of compensation and work environment against teacher work productivity. *Advances in Social Sciences, Education and Humanities Research, 565*, 1085–1089.

Rusman, N. P., Ruslan, M., & Jumarding, A. (2025). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Grand Waterboom Maros. *Journal of Economy Business Development, 3*(1), 86–94.

Saptaputra, S. K., Winarno, A., Rosyid, A., Sulthoni, M., & Irawan, A. (2023). *Ergonomi dan lingkungan kerja*. Media Sains Indonesia.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2021). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.

Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, Rachmat, R. A. S., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Laila, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). *Manajemen kompetensi*. Penerbit PT Sada Kurnia Pustaka.

Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9*(1).

Setyaningrum, A. N., & Ekowati, V. M. (2024). The impact of emotional intelligence, professionalism, and compensation on work productivity. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship, 18*(2), 330–347.

Siagian, M., & Defrianti. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika, 8*(1), 12–21.

Soelistya, D. (2023). *Media lingkungan spirit kinerja karyawan*. Nizamia Learning Center.

Sodirin, & Aprianis. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1*(1), 1–9.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (11th ed.). Kencana.

Sutrisnawati, & Hidayat, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap produktivitas kerja. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6*(4), 2587–2594.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen, 1*(4), 1–9.

Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas kerja: Analisis faktor budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, sikap kerja, dan motivasi kerja*. Kencana.

Yanti, E. D., & Sari, M. M. (2022). Effect of compensation, motivation and work environment on employee work productivity PT Jia Lin Wood. *International Journal of Research and Review, 9*(9), 141–149.